

FDJ - Funktion und Persönlichkeitsentwicklung von Absolventen: spezieller Bericht zu SIS 5

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). (1977). *FDJ - Funktion und Persönlichkeitsentwicklung von Absolventen: spezieller Bericht zu SIS 5*. Leipzig. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-380718>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

ZENTRALINSTITUT FÜR JUGENDFORSCHUNG



F D J - Funktion und Persönlichkeits-
entwicklung von Absolventen

- spezieller Bericht zu SIS 5 -

Leipzig, Dezember 1977

Inhaltsverzeichnis

	Blatt
0. Vorbemerkung	3
1. Ideologie	4
2. Tätigkeit	9
3. Soziale Integration	18
3.1. Soziale Integration im Betrieb	18
3.2. Soziale Integration außerhalb des Betriebes	29
4. Wohnung und Finanzen	31
5. Studienleistung und Urteil über das Studium	33
6. Freizeit	35
7. Alter und Geschlecht	36

0. Vorbemerkung

Der folgende Bericht untersucht die Persönlichkeitsentwicklung von Absolventen in Abhängigkeit von ihrer Aktivität im Jugendverband. In diesem Sinne wird der SIS 5-Hauptbericht fortgeführt und ergänzt.

Die vorliegende Studie enthält Aussagen zu folgenden Problemkreisen:

- Kriterien, von denen sich die FDJ-Organisationen bei der Auswahl der Funktionäre leiten lassen
- Entwicklung einzelner Einstellungen und Fähigkeiten in Abhängigkeit von der Aktivität im Jugendverband
- Faktoren und Bedingungen, die die Persönlichkeitsentwicklung der Funktionäre beeinflussen
- Verhältnis von FDJ und staatlicher Leitung
- das Verhalten der Funktionäre in der Tätigkeit

Der Einfluß des Jugendverbandes hängt unter anderem ab:

- vom Inhalt der übertragenen Aufgaben (hier repräsentiert durch Art der Funktion),
- von der Einstellung zu diesen Aufgaben und der Aktivität, die bei deren Erfüllung entwickelt wird.

Diese Faktoren beeinflussen einander wechselseitig. So beeinflusst die Aktivität die Persönlichkeitsentwicklung nur dann positiv, wenn die übertragenen Aufgaben gern erfüllt werden. Das wurde beim Aufbau der Tabellen berücksichtigt. Sie sind dadurch zum Teil etwas komplizierter geworden. Dafür gestatten sie, präzise Aussagen über den Verlauf der Persönlichkeitsentwicklung und die ihn beeinflussenden Faktoren abzuleiten.

Insgesamt unterstreichen die Ergebnisse, daß der Jugendverband eine große Rolle bei der sozial-personalen Integration der Absolventen in ihre Betriebe spielt. Der vorliegende Bericht soll helfen, die Arbeit der FDJ unter den Absolventen noch wirksamer zu gestalten.

Die Ergebnisse zur Stellung des Gruppenleiters entsprechend tendenziell denen anderer Untersuchungen zur Arbeit des Jugendverbandes in der Industrie, siehe: W. Netzker "Zum Profil des Grup-

penleiters", spezieller Bericht zur Parlamentarstudie, Leipzig 1975. In diesem Bericht wurden auch detaillierte Hinweise zur Arbeit mit den Gruppenleitern entwickelt, die wir aus der Sicht unserer Ergebnisse bestärken können.

1. Ideologie

Die ideologischen Einstellungen bilden ein wichtiges Kriterium für die Auswahl der Funktionäre:

Tab. 1-1: Ideologische Einstellungen der Funktionäre zu Studierenden

GÜ = Grundüberzeugungen
(1 = vorbehaltlose Zustimmung
4+5+6 = keine Zustimmung)
HB = Handlungsbereitschaft
(1 = vorbehaltlose Bereitschaft
4+5+6 = keine Bereitschaft)
(Angaben in %)

	GÜ: 1 4+5+6		HB: 1 4+5+6	
Gruppenleiter	32	4	15	2
Mitglied zentraler Leitung	43	7	20	10
Mitglied Gruppenleitung	23	12	20	26
keine FDJ-Funktion	23	9	8	22
nicht Mitglied	24	19	8	24

Wie die Tabelle zeigt, haben die Mitglieder zentraler Leitungen und die Gruppenleiter bereits gegen Ende des Studiums erheblich positiver geurteilt als die anderen Absolventen. Dagegen scheint bei der Auswahl der Gruppenleitungsmitglieder deren ideologische Einstellungen bisher kaum beachtet zu werden.

Die Gruppenleiter urteilen bezüglich der Handlungsbereitschaft auffällig homogen. 49 % von ihnen gehören zum HB-Typ 2, sind also mit geringen Einschränkungen handlungsbereit. Nicht bei allen Gruppenleitern entsprechend die Grundüberzeugungen diesem hohen

Niveau. Die Handlungsbereitschaft beeinflusst in sehr starkem Maße die Einstellung zur Funktion: Funktionäre, bei denen die Handlungsbereitschaft auf entwickelten Grundüberzeugungen basiert, üben ihre Funktionen fast ausschließlich gern aus. Dagegen üben 66 % derjenigen, bei denen die Handlungsbereitschaft positiver ausgeprägt ist als die Grundüberzeugungen, ihre Funktionen nur ungern aus.

Bei denjenigen, die ihre Funktion gern ausüben, wird die Intensität der gesellschaftlichen Arbeit nur wenig von den ideologischen Einstellungen beeinflusst. Dagegen hängt bei den Funktionären, die ihre Aufgaben nur ungern erfüllen, die Aktivität sehr stark von den ideologischen Einstellungen ab: Von den zu ihrer Funktion negativ Eingestellten, sind zum größten Teil nur die aktiv, die ideologisch positiv urteilen. Sehr großen Einfluß auf die gesellschaftliche Aktivität haben die ideologischen Einstellungen auch bei den Nichtfunktionären und bei denjenigen, die nicht mehr Mitglied des Jugendverbandes sind.

Die Funktionäre haben bereits Ende des Studiums häufiger als ihre Kollegen die marxistisch-leninistische Weltanschauung vertreten (Gruppenleiter 96 %, dagegen die Nichtmitglieder 81 % und 10 % Christen). Die wenigen christlichen Funktionäre üben zudem noch ihre Funktion häufiger ungern aus als diejenigen, die eine marxistisch-leninistische Weltanschauung vertreten.

Den Absolventen wurde auch eine Batterie vorgelegt, mit deren Hilfe ermittelt werden sollte, in welchem Maße verschiedene Faktoren das Vertrauen zur SED begründen (siehe dazu den Hauptbericht, Teil 1). Mit Ausnahme der Informationspolitik begründeten die von uns untersuchten Faktoren bei den Gruppenleitern und Mitgliedern übergeordneter Leitungen das Vertrauen zur SED bereits gegen Ende des Studiums stärker als bei den anderen Absolventen. Dieses Ergebnis korrespondiert mit der insgesamt positiveren Einstellung dieser Funktionäre zur SED. Dagegen begründet die Informationspolitik vor allem bei denjenigen das Vertrauen zur SED, die ideologisch positiv urteilen, aber politisch nicht sehr stark interessiert sind, oder die - wie die Mitglieder übergeordneter Leitungen - über genügend zusätzliche Informationsquellen verfügen (zusätzlich zu unseren Massenmedien). Das starke politische Interesse der Funktionäre hat sich bereits Ende des Studiums in der Mediennutzung ausgedrückt.

Tab. 1.-2: Politische Information durch Massenmedien (Studienende) (Abgaben in %)

Funk und Fernsehen - DDR = vorwiegend bzw. ausschließliche Information durch DDR-Sender

DDR/west. = DDR-Sender und westliche Sender werden gleichermaßen genutzt

Presse - jeweils täglich Leser

	Sender:		Presse:	
	DDR	DDR/west.	ND	JW
Gruppenleiter	70	26	60	50
Mitglied zentraler Leitung	70	24	58	38
Mitglied Gruppenleitung	60	35	54	28
keine FDJ-Funktion	63	30	42	32
nicht Mitglied	53 !	38 !	48	30

Besonders die Gruppenleiter haben im Studium intensiver als ihre ehemaligen Kommilitonen die Tagespresse verfolgt und für ihre politische Information häufiger DDR-Sender benutzt. Das politische Interesse und damit eng verbundene Rezeptionsgewohnheiten werden also bei der Auswahl der FDJ-Funktionäre mit herangezogen. Allerdings gilt das für die Gruppenleitungsmitglieder viel weniger als für Mitglieder zentraler Leitungen und Gruppenleiter.

Große Bedeutung für die Auswahl der Funktionäre messen die FDJ-Organisationen der Betriebe, Schulen usw. auch der gesellschaftlichen Aktivität der Absolventen während des Studiums bei; z.B. waren von den Gruppenleitern im Studium 50 % gesellschaftlich sehr aktiv, wenig aktiv waren nur 12 %; von den Absolventen, die nicht mehr Mitglied der FDJ sind, waren 30 % sehr aktiv und 38 % wenig aktiv.

Insgesamt bilden also die Funktionäre auf Grund der Auswahl der entsprechenden Kader von Anfang der Berufstätigkeit an eine politisch-ideologisch überdurchschnittlich positive Gruppe. Das schafft günstige Bedingungen sowohl für die Arbeit des Jugendverbandes, als auch für die Persönlichkeitsentwicklung

dieser Absolventen. Die folgende Tabelle zeigt, wie sich die ideologischen Einstellungen der Absolventen in Abhängigkeit von der Funktion im Jugendverband nach dem Studium entwickeln. Dabei wurden auch die Differenzen der arithmetischen Mittel mit angeführt ($d = \bar{x}_{\text{SIS 4}} - \bar{x}_{\text{SIS 5}}$), weil der Vergleich einzelner Antwortpositionen nicht ohne weiteres Rückschlüsse auf den Gesamtrend erlaubt. Ist d größer als Null, so heißt das, $\bar{x}_{\text{SIS 4}}$ ist größer als $\bar{x}_{\text{SIS 5}}$. Es ist also insgesamt eine Positivierung eingetreten (und umgekehrt liegt ein negativer Entwicklungstrend vor, wenn d kleiner als Null ist).

Tab. 1.-3: Entwicklung der ideologischen Einstellungen nach dem Studium

Die Tabelle enthält die Differenz der Prozentwerte der einzelnen Typen (SIS 5 - SIS 4);
zu d: siehe Text oben

	GÜ			HB		
	1	4+5+6	d	1	4+5+6	d
Gruppenleiter	- 14	+ 9	-0,34	- 1	+ 14	-0,38
Mitglied zentraler Leitung	- 10	+ 2	-0,21	+ 1	+ 5	-0,11
Mitglied Gruppenleitung	- 2	+ 6	-0,09	-11	- 4	-0,11
keine FDJ-Funktion	- 4	+ 9	-0,31	+ 4	+ 4	-0,06
nicht Mitglied	- 4	+ 9	-0,4	+10	+ 8	-0,1

Bei den einzelnen Funktionären zeigen sich unterschiedliche Trends: Bei den Gruppenleitern tritt eine deutliche Negativierung ein, die vor allem diejenigen betrifft, bei denen die positiv entwickelte Handlungsbereitschaft nicht durch entsprechende Grundüberzeugungen getragen wurde. Parallel dazu verschlechtert sich die Einstellung zur Informationspolitik, zur Parteiorganisation im Bereich und zur sozialistischen Staatengemeinschaft überdurchschnittlich; stark nimmt auch der Empfang von Westsendern zu (vgl. Hauptbericht).

Diese Entwicklung wird durch einen ganzen Ursachenkomplex determiniert, auf dessen einzelne Komponenten zum Teil in den folgenden Abschnitten eingegangen werden wird. Auf Grund ihrer Funktion werden die Gruppenleiter sehr intensiv mit Mißständen und Widersprüchen konfrontiert. Das führt zu Konflikten, die bei einem Teil derjenigen, deren Verhaltensbereitschaft nicht in stabile positive Grundüberzeugungen eingebunden ist, einen negativen Entwicklungstrend der ideologischen Einstellungen fördert.

Bei den Mitgliedern übergeordneter Leitungen verringert sich die Zahl der eingeschränkt Handlungsbereiten zugunsten der Extremwerte (Polarisierung), wobei der Trend zum negativen Pol der Skala leicht dominiert. Noch ausgeprägter ist diese Polarisierung bei den Mitgliedern, die keine Funktion ausüben und vor allem bei den Nichtmitgliedern.

Schwer zu erklären ist die Entwicklung der Gruppenleitungsmitglieder: Während sich die Grundüberzeugungen nur wenig verändern (im Gegensatz zu allen anderen), erfolgt bei der Handlungsbereitschaft ein Abbau der Extrempositionen, wobei vor allem die positive Handlungsbereitschaft relativiert wird.

Die insgesamt eingetretenen leichten Negativierungen sind um so stärker, je weniger gern die Funktion ausgeübt wird. Bei Funktionären, die ihre Aufgaben sehr gern erfüllen, verändern sich die ideologischen Einstellungen insgesamt nicht. Die Abhängigkeit der ideologischen Entwicklung von der Intensität der gesellschaftlichen Aktivität ist bei den Funktionären demgegenüber nur gering. Bei den Mitgliedern der FDJ, die keine Funktion ausüben, ist die Negativierung um so stärker, je weniger sie gesellschaftlich aktiv sind. Bei denjenigen, die nicht mehr Mitglied des Jugendverbandes sind, läßt sich ein Einfluß des Umfangs der gesellschaftlichen Arbeit auf die ideologische Entwicklung nicht nachweisen.

Die ausgeprägte Negativierung bei einem kleinen Teil der Gruppenleiter könnte auch durch einen "Bumareffekt" mitbedingt sein: etwa 35 % der Gruppenleiter üben ihre Funktion mehr oder weniger ungern aus. Diese reservierte Einstellung zur Funktion, gepaart mit der hohen Belastung durch die Funktion, könnte die konstatierte Entwicklung mit beeinflussen.

2. Tätigkeit

Zwischen Tätigkeit und gesellschaftlicher Aktivität im Jugendverband bestehen sehr enge Beziehungen. Das wird schon dadurch sichtbar, daß viele Absolventen nicht scharf zwischen beidem trennen. Gute Leistungen im Beruf sind eine wichtige Voraussetzung für Autorität und Anerkennung im Betrieb, ohne die kein Funktionär seine Aufgaben erfüllen kann. So nimmt es nicht wunder, daß vor allem berufsverbundenen Absolventen Funktionen übertragen werden:

Tab. 2.-1: Berufsverbundenheit zu Studienende und Funktionsausübung (in %)

"Mit meinem zukünftigen Beruf fühle ich mich fest verbunden." (SIS 4)

Das ist

- 1 vollkommen
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 überhaupt nicht meine Meinung

	1 + 2	4+5+6
Gruppenleiter	61	10
Mitglied zentraler Leitung	64	6
Mitglied Gruppenleitung	53	24
keine Funktion	61	19
nicht Mitglied	56	14

Auffällig ist die geringe Verbundenheit der Gruppenleitungsmitglieder mit ihrem zukünftigen Beruf.

Die Berufsverbundenheit beeinflusst die gesellschaftliche Aktivität nachhaltig: Berufsverbundene Funktionäre üben ihre Funktionen wesentlich häufiger gern aus, als wenig berufsverbundene. Sie sind auch aktiver. Allerdings nur, wenn sie eine positive Einstellung zu ihren Aufgaben haben.

Die Berufsverbundenheit der Absolventen hat sich insgesamt gegenüber dem Studium nur wenig geändert, die Funktionäre bleiben

ebenso bei ihren Urteilen wie alle anderen Absolventen. Dagegen beeinflußt die gesellschaftliche Aktivität die Einstellung zur Tätigkeit positiv. Die Funktionäre identifizieren sich etwas stärker mit ihrer Tätigkeit als ihre Kollegen, obwohl sie häufiger nichtfachgerecht eingesetzt sind (siehe Haupthericht). Deutlich wird das auch an folgendem: Von denen, die sich mit ihrer Tätigkeit sehr stark verbunden fühlen (Pos. 1) üben 74 % ihre Funktionen gern aus, von denen, die sich überhaupt nicht mit ihrer Tätigkeit identifizieren, sind es nur 28 %. Darüber hinaus zeigt sich auch hierbei: Von den positiv zu ihren Aufgaben eingestellten Funktionären sind die am aktivsten, die sich mit ihrer Tätigkeit verbunden fühlen.

Auch die Absolventen, die keine Funktionen ausüben, sind gesellschaftlich umso aktiver, je positiver ihre Einstellung zur Tätigkeit ausgeprägt ist.

Vor allem Gruppenleiter und Mitglieder übergeordneter Leitungen werden vom fachgerechten Einsatz relativ weniger belastet. Sie fühlen sich auch relativ häufiger niveaugerecht eingesetzt. Es gelingt diesen Funktionären also offensichtlich besser mit den Problemen fertig zu werden, die aus nichtfachgerechtem Einsatz erwachsen. Das ist vor allem eine Folge der ihnen übertragenen Verantwortung, ihrer sozialen Position. Ob und in welcher Weise die Funktionäre ihre Aufgabe auch erfüllen, ist dabei von untergeordneter Bedeutung.

Hier deutet sich ein Problem an: Nichtfachgerecht Eingesetzten fällt es insgesamt schwerer, eine positive Beziehung zu ihrer Tätigkeit und zu eventuell übertragenen Funktionen zu finden. Einerseits hilft die eventuell übernommene Funktion den nichtfachgerecht Eingesetzten, sich mit ihrer Tätigkeit zu identifizieren und sich in den Betrieb zu integrieren, andererseits treten aber auf Grund der ungünstigeren Ausgangsbedingungen "Reibungsverluste" auf, wenn nichtfachgerecht eingesetzte Absolventen Funktionen übertragen werden. Von der Arbeit der Funktionäre hängt jedoch das Niveau der FDJ-Arbeit im Betrieb entscheidend ab. Unter diesem Gesichtspunkt erscheint es ~~unerwünscht~~ ^{erwünscht}, FDJ-Funktionen vorzugsweise an nichtfachgerecht Eingesetzte zu übertragen, wie das bisher geschieht.

Vor allem die Gruppenleiter und die Mitglieder zentraler Leitungen schöpfen ihre Leistungsreserven in der Tätigkeit aus. Dabei

läßt sich nachweisen, daß sich auf die Leistungsbereitschaft die gesellschaftliche Aktivität außerordentlich positiv auswirkt. Besonders die Gruppenleiter sagen jedoch relativ häufig, daß sie mehr leisten würden, wenn man von ihnen mehr verlangte. Sie fühlen sich also stärker als andere unterfordert. Das ist einerseits eine Folge von nichtfachgerechtem Einsatz, zum anderen aber auch auf ein höheres Anspruchsniveau zurückzuführen.

Allgemein gilt: Je besser die Absolventen den Anforderungen ihrer Tätigkeit gewachsen sind, desto häufiger sind sie gesellschaftlich aktiv.

Tab. 2.-2: Fachliche Kenntnisse und gesellschaftliche Aktivität

Problem: Kenntnislücken auf fachlichem Gebiet (in %)

Das belastet mich

- 1 sehr stark
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 sehr schwach, gar nicht

		1+2	5+6
<hr/>			
Funktionäre:			
übt Funktion gern aus:	sehr aktiv	9	55
	aktiv	24	34
übt Funktion nicht gern aus:	aktiv	7	41
	wenig aktiv	19	30
keine Funktionäre:	aktiv	7	50
	wenig aktiv	17	34
nicht Mitglied:	ges. aktiv	11	47
	wenig aktiv	12	34

Auf die Einstellung zur Funktion wirken sich auftretende Kenntnislücken offenbar kaum aus. Dagegen hängen Kenntnisprobleme auch von der Leistungsbereitschaft ab: Absolventen mit gut entwickelter Leistungsbereitschaft werden durch eventuell auftretende Kenntnislücken mehr belastet als solche, die wenig leistungsbereit sind. Das muß beim Vergleich zwischen Funktionären

und Nichtfunktionären und auch zwischen Aktiven und Nichtaktiven beachtet werden. Die Kenntnislücken sind noch größer als die Tabelle andeutet.

Von Bedeutung erscheint in diesem Zusammenhang, daß es keinen Zusammenhang zwischen Abschlußnoten der Hochschule und Funktionsausübung gibt. Die in Tabelle 2.-2 dargestellten Zusammenhänge gehen also vorwiegend auf unterschiedliche Anforderungen in der Tätigkeit zurück.

Bezüglich der Anforderungen an das schöpferische Denken gibt es keine Unterschiede zwischen Funktionären und Nichtfunktionären. Die Anforderungen an das schöpferische Denken beeinflussen aber sehr nachhaltig die Einstellung zur Funktion (von denen, die ihre Funktion gern ausüben, fühlen sich 68 % hinsichtlich ihrer schöpferischen Fähigkeiten stark gefordert, von denen, die keine positive Einstellung zu ihrer Funktion haben, sind es 48 %) und unabhängig davon die gesellschaftliche Aktivität. Wahrscheinlich liegt hier eine vermittelte Wirkung vor: Je mehr Möglichkeiten schöpferischer Arbeit die Tätigkeit enthält, desto positiver die Einstellung zur Tätigkeit und desto reibungsloser verläuft die allgemeine Integration der Absolventen in den Betrieb. Absolventen, die sich mit ihrer Tätigkeit identifizieren, sind - wie bereits erwähnt - gesellschaftlich aktiver und haben häufiger eine positive Einstellung zu ihren Funktionen.

Die Fähigkeit der Absolventen, wissenschaftlich-produktiv zu sein, beeinflußt ebenfalls die Einstellung zur Funktion:

(Tab. 2.-3 siehe Blatt 13)

Nur bei den Funktionären, die ihre Aufgaben gern erfüllen, verstärkt sich die Fähigkeit zu wissenschaftlich-produktiver Arbeit, und zwar um so mehr, je aktiver sie sind. Die leichte Negativierung bei denjenigen, die ihre Funktion nicht gern ausüben, geht voll zu Lasten der Aktiven. Die Inaktiven, die ihre Funktion ungern ausüben, verändern ebenso wie alle anderen Absolventen ihr diesbezügliches Urteil insgesamt nicht.

Auffällig erscheint, daß die Fähigkeit zu wissenschaftlich-produktiver Arbeit ebenso wie Wissensdrang nicht bei der Auswahl der Funktionäre berücksichtigt wird. Dagegen werden selbständig arbeitende Absolventen häufig zu Funktionen herangezogen.

Tab. 2.-3: Fähigkeit: wissenschaftlich-produktiv sein und Einstellung zur Funktion (in %)

"Beurteilen Sie jetzt bitte, in welchem Maße Sie die folgenden Eigenschaften besitzen, wie stark sie ausgeprägt sind."

- wissenschaftlich-produktiv sein -

- 1 sehr stark
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 sehr schwach, gar nicht

	SIS 4	1+2	SIS 5	1+2
Funktion gern		41		51
Funktion nicht gern		32		28

Eine weitere Eigenschaft, die große Bedeutung für die berufliche Tätigkeit und auch für die Arbeit im Jugendverband hat, ist Entscheidungsfreude. Entscheidungsfreudige Absolventen sind gesellschaftlich aktiver als ihre Kollegen. Trotzdem schreiben sich die Funktionäre diese Eigenschaft nicht häufiger zu als ihre Kollegen; sie spielt offenbar bei der Kaderauswahl der FDJ ebenfalls keine Rolle.

Bereits im Hauptbericht war erwähnt worden, daß ein Teil der gesellschaftlichen Aktivität während der Arbeitszeit erledigt wird. Das stellt an die organisatorischen Fähigkeiten der Funktionäre besondere Anforderungen. Sie müssen gesellschaftliche Arbeit und Tätigkeit optimal miteinander koordinieren. Das gelingt offenbar nicht allen.

Die Funktionäre werden häufig auch während der Arbeitszeit von ihren Kollegen aufgesucht und zu Problemen der Arbeit des Jugendverbandes um Rat gefragt. Die damit verbundenen Störungen belasten die Funktionäre vor allem, wenn sie ihre Aufgaben nur ungern erfüllen.

Es zeigt sich auch: Überschreiten die aus der Funktion erwachsenden zusätzlichen Belastungen ein gewisses Maß, entwickelt sich zunehmende Unzufriedenheit. Die Aufgaben werden weniger gern ausgeführt. Hier könnte auch eine Ursache für die widersprüchliche Entwicklung der Gruppenleiter liegen. Zudem fühlen sich die Grup-

penleiter durch schlechte Arbeitsorganisation im Betrieb mehr behindert als ihre Kollegen (mit Ausnahme der Gruppenleitungsmitglieder). Schlechte Arbeitsorganisation provoziert verstärkt politische Diskussionen (z.B. über die Wirtschaftspolitik oder auch über die mangelnden Fähigkeiten der Leitung). Solchen Diskussionen sind die Funktionäre nicht immer gewachsen. Auch dies beeinträchtigt die Einstellung zur Funktion.

Sehr wichtig für Arbeitsverhalten und Leistungsbereitschaft der Absolventen ist, wie im Hauptbericht detailliert^{dargestellt} ihre Perspektive. Daher ist es problematisch, daß die FDJ-Funktionäre (mit Ausnahme der Mitglieder übergeordneter Leitungen) mit ihren Entwicklungsmöglichkeiten noch unzufriedener sind als ihre Kollegen.

Tab. 2.-4: Berufliche Perspektive (in %)

"Ich bin mit meinen Entwicklungsmöglichkeiten, die sich aus meiner Tätigkeit ergeben, zufrieden."

Das stimmt

1 vollkommen

2

3

4

5

6 überhaupt nicht

	1+2	5+6
Gruppenleiter	37	20
Mitglied zentraler Leitung	52	17
Mitglied Gruppenleitung	37	30
keine FDJ-Funktion	46	20
gesellschaftliche Funktion außerhalb der FDJ	54 1	14

Die schlechten Entwicklungsmöglichkeiten der Mitglieder der Gruppenleitung einschließlich der Gruppenleiter ist sicher zum Teil eine Folge des überdurchschnittlich hohen nichtfachgerechten Einsatzes. Zum anderen wird die gesellschaftliche Arbeit der FDJ-Funktionäre der untersten Leitungsebene im Betrieb zu

wenig anerkannt. Die sich aus mangelnder Anerkennung durch die Betriebsleitung und schlechten Entwicklungsmöglichkeiten ergebende Unzufriedenheit beeinträchtigt sehr stark die Einstellung zur Funktion. Besonders unzufriedenen sind dabei die aktivsten Funktionäre.

In der mangelnden Perspektive und den sich daraus ergebenden Problemen dürfte eine weitere Ursache für die negative ideologische Entwicklung eines Teiles der Gruppenleiter liegen. Besonders kraß äußern sich diese Probleme auch bei den Angehörigen des wissenschaftlichen Nachwuchses. Nur 25 % (11) der Gruppenleiter, 42 % der Mitglieder übergeordneter Leitungen, 40 % der Gruppenleitungsmitglieder, aber 60 % derjenigen, die keine Funktion in der FDJ ausüben bzw. nicht mehr Mitglied der FDJ sind, wissen, welche Tätigkeiten sie in den nächsten 5 Jahren ausüben werden. Im Gegensatz zu anderen Absolventen sind von jungen Wissenschaftlern auch diejenigen in ihrer Entwicklung benachteiligt, die gesellschaftliche Funktionen außerhalb des Jugendverbandes ausüben. Trotz aller Probleme und Sorgen im einzelnen sind die Funktionäre sehr leistungsstark.

Tab. 2.-5: Arbeitsleistung und Funktion (in %)

"Zu welchem Drittel Ihres Arbeitskollektives gehören Sie hinsichtlich Ihrer beruflichen Leistungen?"

- 1 zum ersten Drittel
- 2 zur ersten Hälfte des mittleren Drittels
- 3 zur zweiten Hälfte des mittleren Drittels
- 4 zum letzten Drittel

	1	3+4
Gruppenleiter	52	17
Mitglied zentraler Leitung	43	11
Mitglied Gruppenleitung	44	10
keine Funktion	38	20
nicht Mitglied	45	16

Überdurchschnittliche Arbeitsleistungen sind die wichtigste Basis der Autorität und Anerkennung durch die Kollektive, die die Funktionäre für ihre Arbeit benötigen. So bildet sich zwischen

Arbeitsleistung und gesellschaftlicher Aktivität ein enges Wechselverhältnis heraus: Die leistungsstärksten Absolventen sind in der Regel auch die gesellschaftlich aktivsten, unabhängig davon, ob sie Funktionen ausüben oder nicht. In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, daß der Indikator, auf den wir uns hier stützen, Intensität und Umfang der gesellschaftlichen Arbeit abbildet.

Vielfach heißt gesellschaftlich aktiver einfach: nimmt intensiver und reger an der gesellschaftlichen Arbeit im Kollektiv teil, ohne dafür mehr Zeit aufzuwenden.

Ähnliche Zusammenhänge, wenn auch weniger ausgeprägt, zeigen sich zwischen gesellschaftlicher Aktivität und dem Einsatz für Qualität und Effektivität.

Die Gruppenleiter benötigen im Mittel pro Woche 5 Stunden und 15 Minuten ihrer Freizeit für ihre Tätigkeit. Das ist eine halbe Stunde mehr als der Durchschnitt der Absolventen. Dagegen benötigen die Gruppenleitungsmitglieder nur 3 Stunden 20 Minuten - über eine Stunde weniger als die Absolventen, die keine FDJ-Funktionen ausüben. Besonders viel Freizeit zum Arbeiten verwenden diejenigen, die ihre Funktion ungern ausüben und nur wenig aktiv sind. Berufliche Überlastung (quantitativ) oder auch das Bestreben, durch Überstunden bzw. zusätzliche Arbeit das Nettoeinkommen zu erhöhen, ist offensichtlich eine wichtige Ursache für deren geringe Aktivität.

Die Gruppenleiter verwenden für ihre berufliche Weiterbildung im Mittel 3 Stunden 15 Minuten pro Woche, die FDJ-Mitglieder, die keine Funktion ausüben, dagegen 5 Stunden 40 Minuten. Auffällig ist, daß diejenigen Absolventen, die gesellschaftliche Funktionen außerhalb der FDJ ausüben, pro Woche im Mittel 7 Stunden für Qualifizierung verwenden. Von denen, die ihre Funktion gern ausüben, verwenden diejenigen am meisten Zeit für ihre Qualifizierung, die auch gesellschaftlich am aktivsten sind. Von denen, die ihre Funktionen ungern ausüben, verwenden dagegen die gesellschaftlich am wenigsten aktiven die meiste Zeit für ihre berufliche Qualifizierung. Die letzteren äußern aber ein geringeres Interesse an beruflicher Qualifizierung als ihre Kollegen (wobei bei allen Absolventen das Interesse stärker ist, als die gegenwärtigen Qualifizierungsaktivitäten). Bei ihnen ist die Diskrepanz zwischen Interesse und tatsächlicher Qualifizierung am

geringsten. Zu dieser Gruppe von Funktionären gehören offensichtlich vor allem Absolventen, die in ihrem Verhalten relativ stark "umweltstabil" sind (bei ihnen haben die Einstellungen gegenüber situativen Bedingungen mehr Bedeutung für das Verhalten, als bei denjenigen, die gesellschaftliche aktiv sind, obwohl sie ihre Funktion ungern ausüben).

Der Abschnitt über die Tätigkeit soll mit einer Analyse der Fluktuationswünsche beschlossen werden. Im Wunsch nach Wechsel der Arbeitsstelle spiegeln sich gewissermaßen alle Probleme der Absolventen wider.

Am häufigsten äußern die Gruppenleiter den Wunsch nach Wechsel der Arbeitsstelle (31 % unbedingt bzw. wahrscheinlich, weitere 38 % halten einen Wechsel für denkbar). Am wenigsten würden die Mitglieder übergeordneter Leitungen wechseln (insgesamt halten aber auch von ihnen 30 % einen Wechsel für denkbar, 27 % würden unbedingt bzw. wahrscheinlich wechseln, wenn eine Möglichkeit bestünde).

Insgesamt zeigt sich, daß gesellschaftliche Tätigkeit, wenn sie gebührend anerkannt wird und die Absolventen quantitativ nicht überlastet werden und wenn die übertragenen Aufgaben gern ausgeführt werden, zur Bindung der Absolventen beiträgt. Werden die Absolventen jedoch gegen ihren Willen zur gesellschaftlichen Arbeit veranlaßt, wird der Wunsch nach Wechsel eher induziert bzw. verstärkt. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Absolventen zur Erfüllung der von ihnen negativ bewerteten Aufgabe auch aktiv werden.

3. Soziale Integration

Die Absolventen gehen innerhalb und außerhalb ihrer Tätigkeit die verschiedensten sozialen Beziehungen ein, die ihr Verhalten und ihre Entwicklung nachhaltig beeinflussen. Mit der Übernahme einer FDJ-Funktion verändert sich das Verhältnis zu den Kollegen und damit auch die personalen Bedingungen der Tätigkeit. Die Folgen einer Funktion sind nicht immer erwünscht. So kann sich ein Funktionär, der sein Kollektiv nach außen vertreten soll und aus diesem Grund weniger an der Arbeit des Kollektivs teilnehmen kann, von diesem isolieren und damit die Grundlage für seine politisch-ideologische Wirksamkeit verlieren.

Die sozialen Beziehungen einer Persönlichkeit werden durch die Einstellungen reguliert und stabilisieren diese. Etwas vereinfacht könnte man sagen, daß jeder grundlegende Wandel der Einstellungen von entsprechenden Modifizierungen der sozialen Beziehungen begleitet wird. Oft genug ist pädagogischen Bemühungen zur Entwicklung von Einstellungen, die unseren gesellschaftlichen Werten entsprechen, deshalb nur ein geringer Erfolg beschieden, weil es nicht gelingt, wirksam Einfluß auf die entgegenwirkenden (und die vorhandenen Einstellungen stabilisierenden) sozialen Beziehungen zu nehmen.

Hier liegt die große Chance des Jugendverbandes. Ihm gelingt es am ehesten, auf die wichtigsten Kommunikationsbeziehungen der Absolventen Einfluß zu nehmen und vor allem durch Übertragung von Funktionen und Aufgaben die Sozialbeziehungen zu verändern. Das wird erleichtert, weil sich nach dem Studium tiefgreifende Veränderungen der Sozialbeziehungen vollziehen (das erstreckt sich bis hinein in die privateste Sphäre: Familiengründung, Rückgang der Bindung an das Elternhaus, auf Grund territorialen Wechsels müssen neue Freunde erst gesucht werden usw.).

3.1. Soziale Integration im Betrieb

Die Bindung an den Betrieb ist auch nach zweijähriger Tätigkeit bei vielen Absolventen noch relativ schwach entwickelt. Trotz aller Probleme und Konflikte identifizieren sich die Funktionäre stärker mit ihrem Betrieb als ihre Kollegen. Dieses Ergebnis

steht in gewissem Widerspruch zu dem hohen Fluktuationswunsch der Gruppenleiter.

Tab. 3.-1: Betriebsbindung und Funktion (in %)

Verbundenheit mit:		
- Arbeitsstelle/Betrieb		
1	sehr stark verbunden	
2		
3		
4		
5		
6	sehr schwach verbunden, gar nicht verbunden	
	1+2	5+6
Gruppenleiter	27	9
Mitglied zentraler Leitung	34	12
Mitglied Gruppenleitung	22	18
keine Funktion	20	17
nicht Mitglied	15	17

Besonders die Funktionäre, die ihre Aufgaben gern erfüllen, identifizieren sich stark mit ihrem Betrieb. Dagegen ist die Betriebsverbundenheit derjenigen, die ihre Funktion nicht gern ausüben, sehr schwach entwickelt. Unabhängig von der Einstellung zu übertragenen Aufgaben und der Funktion sind betriebsverbundene Absolventen gesellschaftliche aktiver als ihre weniger betriebsverbundenen Kollegen.

Sehr viel stärker sind die Bindungen an das unmittelbare Arbeitskollektiv. In den unmittelbaren Kommunikationsbeziehungen der Absolventen im Betrieb nehmen die Leiter eine Schlüsselposition ein. Sie beeinflussen durch ihr Verhalten nachhaltig - ob bewußt oder unbewußt - die Entwicklung der Atmosphäre im unterstellten Arbeitskollektiv. Versteht es der Leiter nicht, zwischen sich und seinen Kollegen eine offene und vertrauensvolle Atmosphäre zu entwickeln, gestalten sich auch die Beziehungen der "Mitarbeiter" selten harmonisch. Über gestörte Sozialbeziehungen im Arbeitskollektiv beeinflußt ein konfliktbehaftetes Verhältnis zum Leiter sehr nachhaltig (wenn auch indirekt) die Entwicklung der Absolventen. Gute

Beziehungen zum staatlichen Leiter sind auch für die FDJ-Funktionäre eine Voraussetzung erfolgreicher Arbeit und beeinflussen deren Persönlichkeitsentwicklung.

Wie bereits im Hauptbericht erwähnt, sind die Beziehungen zwischen Leitern und Funktionären widersprüchlich. Die Funktionäre kommunizieren häufiger als ihre Kollegen mit dem Leiter. Das ist eine gute Voraussetzung, aufkeimende Konflikte zu klären. Andererseits gibt es "Kompetenzüberschneidungen" - für die politische Entwicklung der Mitglieder des jeweiligen Arbeitskollektivs sind staatlicher Leiter und FDJ-Funktionäre ebenso verantwortlich. Beide setzen aber andere Akzente - viele Leiter sind etwas einseitig auf den Plan und seine Erfüllung orientiert, die FDJ-Funktionäre sind dagegen gezwungen, viel stärker auch auf die Probleme und Sorgen ihrer Kollegen einzugehen. Vor allem müssen sie jeden ihrer Beschlüsse in der täglichen Diskussion am Arbeitsplatz überzeugend vertreten können. Dem Jugendverband stehen nur wenig Mittel zur Verfügung, um Maßnahmen aus eigener Kraft administrativ durchzusetzen. Sie sind hier auf die Unterstützung durch die staatlichen Leiter angewiesen (das gilt auch, wenn Räume oder Finanzmittel gebraucht werden). Von den Kollegen werden die Funktionäre gelegentlich für unpopuläre Entscheidungen des Leiters mitverantwortlich gemacht. Andererseits sind einige Leiter auch geneigt, für Fehlverhalten (z.B. schlechte Arbeitsleistung) von FDJ-Mitgliedern die Funktionäre mitverantwortlich zu machen und ihnen schlechte Arbeit vorzuwerfen usw. Insgesamt erscheint es notwendig, die Verantwortung und Aufgaben des FDJ-Gruppenleiters exakter zu definieren. Vor allem sollten die FDJ-Gruppenleiter vom verantwortlichen staatlichen Leiter stärker als Interessenvertreter der Jugendlichen mit zu Entscheidungen herangezogen werden. Damit würde auch die Stellung des Jugendverbandes aufgewertet.

Von Konflikten mit dem Leiter werden 18 % der Gruppenleiter, 20 % der Mitglieder zentraler Leitungen, 25 % der Gruppenleitungsmitglieder, 19 % der Mitglieder ohne Funktion und 18 % der Nichtmitglieder mehr oder weniger stark belastet. Dabei fällt auf, daß die Funktionäre die Beziehungen zum Leiter um so kritischer beurteilen, je aktiver sie sind (sehr aktive Funktionäre - 24 %

starke Leiterprobleme, durchschnittlich aktive - 13 %). Ein kleiner Teil der Funktionäre (vor allem der Gruppenleiter) hat offensichtlich unter dem Eindruck von Mißerfolgen bei Auseinandersetzungen mit dem staatlichen Leiter resigniert und bemüht sich nunmehr, sich anzupassen. Diese Tendenzen sind oft von einer Negativierung der ideologischen Einstellungen begleitet. Dagegen beurteilen die Absolventen, die keine Funktion ausüben, die Beziehungen zum unmittelbaren Leiter um so positiver, je aktiver sie bei der gesellschaftlichen Arbeit sind. Besonders häufig treten solche Konflikte zwischen FDJ-Funktionären und Leitern in der Industrie, im Gesundheitswesen und bei den jungen Wissenschaftlern auf, relativ selten in der Volksbildung und im Staatsapparat.

Wie die folgende Tabelle zeigt, werden solche Konflikte auch von der ideologischen Grundhaltung beeinflusst.

Tab. 3.2: Ideologisch begründete Verhaltensbereitschaft und Leiterkonflikte bei FDJ-Funktionären (in %)

Die Tabelle beruht auf dem Typ "HB (Handlungsbereitschaft)", zu dem mehrere Indikatoren zusammengefaßt worden sind (Einzelheiten siehe Hauptbericht).

1 entspricht vorbehaltloser Verhaltensbereitschaft
6 heißt, die Betreffenden sind nicht verhaltensbereit

	<u>Studienende (SIS 4)</u>		<u>Praxis (SIS 5)</u>	
	1+2	5+6	1+2	5+6
starke Leiterprobleme	53	8	56	8
schwache Leiterprobleme	43	0	34	3
sehr schwache Leiterprobleme	51	8	48	9
keine Leiterprobleme	59	2	52	11

Einige der Funktionäre mit Leitersehschwierigkeiten zeichnen sich durch ein geringes Entwicklungsniveau der ideologischen Verhaltensbereitschaft aus. Der größte Teil von ihnen urteilt jedoch positiv. Erstaunlich ist, daß bei den Funktionären mit starken Leiterproblemen und eingeschränkt positiver Verhaltensbereitschaft eine leichte Positivierung eingetreten ist, während bei

allen anderen Gruppen eine Abnahme der Verhaltensbereitschaft zu verzeichnen ist. Bei den anderen Ideologieindikatoren zeigen sich ähnliche Zusammenhänge. Offensichtlich erlebt ein Teil der Funktionäre, die stark durch Leiterprobleme belastet werden, das Verhalten des Betroffenen als politisches Versagen. Dagegen gehen sie unter bewußtem Rückgriff auf die politischen Grundwerte unserer Gesellschaft an.

Zur Gruppe der Funktionäre, die "schwach" von Konflikten mit dem Leiter belastet werden, gehören hingegen relativ häufig Absolventen, die sich durch geringe Leistungsbereitschaft und Leistungen und häufig auch wenig Initiative bei der Ausübung ihrer Funktionen auszeichnen.

Allgemein lassen sich drei Gruppen von Faktoren in unserem Material unterscheiden, die Konflikte zwischen FDJ-Funktionär und Leiter bedingen oder beeinflussen:

1. Persönlichkeitszüge der Funktionäre:

- Selbständigkeit
- Kreativität und ausgeprägte Fähigkeiten zu wissenschaftlich-produktiver Arbeit
- ausgeprägtes Verantwortungsgefühl für die Interessen und Probleme der Kollegen
- intensives politisches Interesse
- breite kulturelle Interessen
- "Ehrgeiz"
- hohe Erwartungen auf Grund positiver Erfahrungen im Studium

2. Merkmale der Tätigkeit:

- nichtfachgerechter Einsatz
- geringe Entwicklungsmöglichkeiten, keine Perspektive
- schlechte Arbeitsorganisation im Betrieb
- Unterforderung (qualitativ), oft mit quantitativer Überforderung verbunden

3. Leitungsstil:

- mangelndes Vertrauen
- Leiter unterdrückt Kritik
- ungerechte Leistungsbewertung
- geringe Einbeziehung in Planungs- und Leitungsprozesse sowie in Entscheidungsfindung
- geringe Unterstützung und Anleitung durch den Leiter.

Einen sehr großen Einfluß auf die Beziehungen zwischen Leitern und FDJ-Funktionären hat auch die Arbeit der Parteiorganisation. Die Folgen solcher Konflikte sind je nach den konkreten Bedingungen sehr verschiedenartig. Auf jeden Fall wird fast immer die Arbeit der betreffenden FDJ-Gruppe beeinträchtigt, selbst dann, wenn die Konflikte primär gar nichts mit der FDJ-Funktion zu tun hatten.

Weitere Folgen sind:

- gesteigertes politisches Interesse (das führt bei den ideologisch nur mit starken Vorbehalten positiv oder gar negativ Urteilenden zu einer Intensivierung der Westsenderrezeption!)
- Abnahme von Berufsverbundenheit und Zunahme derjenigen, die - falls die sich nochmals entscheiden könnten - ein anderes Studienfach wählen würden.
- allgemeine Verunsicherung (besonders, was tätigkeitsrelevante Merkmale anbelangt, wie Kenntnisse, Umsetzung der Kenntnisse in die Praxis u.ä.)
- überdurchschnittlich starke Kritik an der Praxisverbundenheit des Studiums
- starke Abnahme der Berufserfolgssicherheit
- nichtfachgerechter Einsatz wird relativ stärker als belastend empfunden
- "Leistungsdisproportionierung": ein Teil verstärkt seine Anstrengungen, bei etwa einem Drittel verringern sich aber die Leistungsbereitschaft und die Leistungen erheblich
- erhöhte Fluktuationsbereitschaft: von den Funktionären, die stark von Leiterproblemen belastet werden, würden 89 % die Arbeitsstelle wechseln. Absolventen, die sich einmal entschlossen haben, den Betrieb zu verlassen, sind andererseits auch kaum noch bereit, konstruktiv zur Lösung aufgetretender Konflikte mit dem Leiter beizutragen.
- gesellschaftliche Arbeit wird eher als Belastung empfunden.

Insgesamt entwickeln sich die Funktionäre, die starke Leiterprobleme haben, sehr widerspruchsvoll. Keineswegs immer tragen

negative Folgen ein. Insgesamt gilt es aber, gegebenenfalls mit Hilfe der Parteiorganisation, zwischen unmittelbarem Leiter und FDJ-Funktionären ein harmonisches Verhältnis zu entwickeln. Optimal ist dabei nicht, allen Widersprüchen aus dem Wege zu gehen, sondern sich zu bemühen, aufgetretene Konflikte gemeinsam sachlich zu lösen. Die hier für die Funktionäre angeführten Faktoren können nicht unkritisch auch auf die Absolventen verallgemeinert werden, die keine Funktionen ausüben. Die soziale Position, die mit einer Funktion verknüpft ist, kanalisiert, dämpft oder verstärkt gewissermaßen die Wirkung der verschiedensten auf die Persönlichkeit wirkenden Faktoren.

Insbesondere messen "Nichtfunktionäre" Konflikten mit dem Leiter nicht so eine betont politische Bedeutung bei wie ein Teil der Funktionäre. Leiterkonflikte werden bei den ersteren stärker durch mangelndes Verständnis für die "privaten" Sorgen und Nöte (wie Wohnung, Krippenplatz usw.) und mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten hervorgerufen. Einen sehr großen Einfluß auf das Verhalten und die Entwicklung der Funktionäre haben die Beziehungen zum Arbeitskollektiv.

Tab. 3.-4: Bindung an das Arbeitskollektiv (in %)

Arbeitskollektiv		
1	sehr stark verbunden	
2		
3		
4		
5		
6	sehr schwach, gar nicht verbunden	
	1+2	5+6
Gruppenleiter	40	3
Mitglied übergeordneter Leitung	38	9
Mitglied Gruppenleitung	31	9
keine Funktion	31	13
Nichtmitglied	29	10

Vor allem die Gruppenleiter und die Mitglieder übergeordneter Leitungen fühlen sich überdurchschnittlich stark mit ihrem Kollektiv verbunden. Dabei muß noch beachtet werden, daß in der Regel Arbeitskollektiv und FDJ-Gruppe nicht identisch sind.

Weiterhin zeigt sich, daß die Verbundenheit mit dem Kollektiv sowohl die Aktivität stimuliert, als auch die Einstellung zur Funktion positiv beeinflusst. Auch von den Absolventen, die keine Funktionen im Jugendverband ausüben, sind diejenigen am aktivsten, die sich mit ihrem Arbeitskollektiv verbunden fühlen. Die mangelnde Aktivität eines Teilass der Funktionäre wird offensichtlich auch durch deren mangelnde Integration ins Arbeitskollektiv mitbeeinflusst.

Vor allem die aktivsten Funktionäre reagieren intensiver auf soziale Prozesse im Kollektiv als ihre Kollegen; sie leiden daher auch relativ stärker unter eventuellen Konflikten, einer wenig harmonischen Atmosphäre und sonstigen Störungen der zwischenmenschlichen Beziehungen im Kollektiv.

Von den Nichtfunktionären haben dagegen die aktivsten die wenigsten Probleme mit ihren Kollektiven.

Dagegen fühlen sich die Funktionäre kaum stärker für die Arbeitsleistungen ihrer Kollegen verantwortlich als die Absolventen, die keine Funktion ausüben. Die Absolventen arbeiten in der Regel mit älteren Kollegen zusammen, die nicht mehr Mitglied des Jugendverbandes sind. Es ist deshalb für die FDJ-Organisation außerordentlich schwierig, die soziale Atmosphäre im Kollektiv wirksam zu beeinflussen. Zudem werden die Absolventen zum Teil durch mangelnde praktische Erfahrungen verunsichert, ihr Einfluß und ihr Ansehen bei älteren Kollegen hängt jedoch entscheidend von ihren Arbeitsleistungen und von der Sicherheit im Auftreten ab. Es ist daher für die Funktionäre schwer, überdurchschnittlich auf die Leistungen der Arbeitskollegen einzuwirken. Dagegen haben sich die Absolventen, die als Gruppenleiter oder in übergeordneten Leitungen tätig sind, im Studium viel stärker als die anderen Absolventen für die Leistungen ihrer Kommilitonen verantwortlich gefühlt. Die Fähigkeit kollektive Verantwortung zu üben, ist also ein wichtiges Kriterium für die Auswahl der Funktionäre. Ein wichtiger Indikator für die Atmosphäre im Arbeitskollektiv ist die Ehrlichkeit bei politischen Diskussionen.

Tab. 3.-5: Ehrlichkeit bei politischen Diskussionen (nur Funktionäre)

- 1 sehr stark
2
3
4
5
6 sehr schwach, gar nicht

Einstellung zur Funktion	Aktivität	Studienende (SIS 4)		Praxis (SIS 5)	
		1	4+5+6	1	4+5+6
gern	sehr aktiv	43	1	51	2
gern	aktiv	28	3	42	7
nicht gern	aktiv	33	4	24	8
nicht gern	nicht aktiv	21	8	22	8

Ehrlichkeit in politischen Diskussionen ist ebenfalls ein wichtiges Kriterium bei der Auswahl der Funktionäre. Wie die Tabelle zeigt, beeinflusst diese Verhaltensweise sowohl die Aktivität als auch die Einstellung zur Funktion positiv. Im allgemeinen sagen die Absolventen bei politischen Diskussionen eher ihre Meinung als früher im Studium, mit einer Ausnahme: diejenigen, die ihre Funktionen ungern ausüben, aber aktiv sind, diskutieren weniger ehrlich. Bei den Absolventen, die keine Funktionen ausüben, nimmt die Ehrlichkeit in politischen Diskussionen insgesamt ebenfalls zu, wenn auch weniger ausgeprägt als bei den Funktionären, die ihre Aufgaben gern erfüllen.

Diese Ergebnisse bestätigen, daß "Druck" bei der Erfüllung gesellschaftlicher Aufgaben vermieden werden muß. Funktionäre, die gegen ihren Willen zur Aktivität veranlaßt werden, verstärken oft ihre Aversionen noch. Auf diese Weise können sich in einzelnen Bereichen negative Einstellungen herausbilden und stabilisieren. Von großer Bedeutung für den Erfolg der Arbeit der Funktionäre sind deren Kommunikationsfähigkeiten. Wie die folgende Tabelle zeigt, werden diese Fähigkeiten bei der Auswahl der Funktionäre nicht immer genügend berücksichtigt.

Tab. 3.-6: Kommunikationsfähigkeiten am Ende des Studiums

"Beurteilen Sie jetzt bitte, in welchem Maße Sie die folgenden Eigenschaften besitzen, wie stark sie ausgeprägt sind."

Es gilt das folgende Antwortmodell:

- 1 sehr stark
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 sehr schwach, gar nicht

- sich in ein Kollektiv einordnen können
- ein Kollektiv leiten können
- demokratische Mitwirkung und Mitverantwortung üben

Pos. 1 + 2 (Studienende, SIS 4)

	Kollektiv einordnen	Kollektiv leiten	demokratische Mitverantwor- tung üben
Gruppenleiter	78	40	64
Mitglied übergeordneter Leitung	78	39	51
Mitglied Gruppenleitung	78	27	38
keine FDJ-Funktion	78	31	46
nicht Mitglied	70	30	48

Diejenigen, die sich gut in ihr Kollektiv einordnen können, haben häufiger eine positive Einstellung zu ihren Funktionen als die Funktionäre, denen dies schwer fällt. Bei den negativ eingestellten Funktionären beeinflusst diese Fähigkeit die Aktivität nicht; dagegen sind die positiv eingestellten dann am aktivsten, wenn sie sich gut in ein Kollektiv einordnen können. Allgemein gelingt es den Absolventen besser als während des Studiums, sich in das Kollektiv einzuordnen. Eine besonders starke Zunahme dieser Fähigkeit erfolgt bei wenig aktiven und zu ihrer Funktion negativ eingestellten Funktionären. Sie hatten zu Beginn der Tätigkeit offenbar größere Schwierigkeiten bei der Integration in ihre Arbeitskollektive. Damit wurde auch ihre Wirksamkeit als Funktionär des Jugendverbandes eingeengt, Erfolge bleiben aus. Das führte bei einem Teil von ihnen offensichtlich dazu, sich opportunistisch an ihr Kollektiv anzupassen und jeden Streit zu vermeiden.

Damit werden zwar Konflikte umgangen, indem jedem Streit aus dem Wege gegangen wird, aber es gelingt diesen Funktionären auf diese Weise auch nicht, sich Achtung und Anerkennung der Kollegen zu erringen. Sie bleiben im Kollektiv Randfiguren, deren Meinung wenig gilt und die daher auch kaum Einfluß auf ihre Kollegen haben.

Dagegen entwickelt sich die Fähigkeit, ein Kollektiv zu leiten, die Aktivität und Einstellung zur Funktion nachhaltig beeinflusst, vor allem bei denen, die Funktionen ausüben. Es fällt hierbei jedoch auf, daß die Gruppenleitungsmitglieder am Ende des Studiums am wenigsten von allen Absolventen in der Lage waren, ein Kollektiv zu leiten. Ähnliches gilt für die Fähigkeit, demokratische Mitverantwortung zu üben. Als Mitglied der Gruppenleitung werden also so oft wenig befähigte Absolventen gewählt, die sich offenbar in der gesellschaftlichen Arbeit wenig ausgezeichnet haben. Die Funktion stimuliert zwar die Entwicklung dieser Absolventen, durch eine solche Kaderpolitik wird aber die Arbeitsfähigkeit der Leitungen und damit die Wirksamkeit des Jugendverbandes auf alle Mitglieder beeinträchtigt.

Es fällt weiterhin auf, daß sich - im Gegensatz zu allen anderen Absolventen - bei den Gruppenleitern die Fähigkeit, demokratische Mitverantwortung zu üben, kaum entwickelt. Die Gruppenleiter werden von einigen staatlichen Leitern zu wenig als Interessenvertreter der Jugendlichen akzeptiert, ihr Urteil wird zu wenig gefragt und berücksichtigt. Im Gegensatz dazu entwickeln sich die Mitglieder übergeordneter Leitungen außerordentlich positiv. Sie werden offensichtlich regelmäßig von der Betriebsleitung in wichtige Entscheidungen mit einbezogen. Wichtig für die Arbeit der Funktionäre ist auch, inwieweit ihnen in der beruflichen Tätigkeit solche Aufgaben übertragen werden, die es ihnen gestatten, ihr Leistungsvermögen voll auszuschöpfen und damit die Achtung und Anerkennung der Kollegen zu erringen.

Abschließend sei noch auf eine wichtige Erscheinung hingewiesen: Vor allem von den Gruppenleitungen wird in erster Linie äußere, gut abrechenbare, Aktivität verlangt. Dagegen tritt die Einwirkung auf die Einstellung und Fähigkeiten der Jugendlichen zurück. Je mehr von den Funktionären jedoch diese erzieherische Wirksam-

keit gefordert wird, desto häufiger üben sie ihre Funktionen gern aus und desto aktiver sind sie. Allerdings ist die erzieherische Wirksamkeit einer Gruppenleitung für die nächst höhere Leitung außerordentlich schwer zu ermitteln. Das führt dazu, formal abrechenbare Ergebnisse in erster Linie zur Bewertung der Arbeit der Gruppenleitung herangezogen werden. Ergebnis ist, daß die Gruppenleitungen sich mit allen Mitteln, manchmal auch mit wenig Engagement, bemühen, formale Aktivitäten in ihren Gruppen zu entwickeln, ohne die Konsequenzen für die Einstellungs-entwicklung zu überdenken.

3.2. Soziale Integration außerhalb des Betriebes

Im Gegensatz zum Studium ist bei den Absolventen Freizeit und Arbeitszeit deutlicher getrennt. Trotzdem haben Freunde und Ehepartner großen Einfluß auf das Verhalten der Absolventen in der Tätigkeit. So ergab sich zum Beispiel, daß Absolventen, die auch im Wohngebiet gut integriert sind, weniger nach einem Wechsel der Arbeitsstelle streben.

Im folgenden sollen thesenartig einige Ergebnisse zum Einfluß der FDJ auf die soziale Integration außerhalb des Betriebes dargestellt werden:

- Mitglieder der FDJ sind fester an einen Freundeskreis gebunden. Zwischen Funktionären und Nichtfunktionären gibt es dabei keine Unterschiede. FDJ-Mitglieder, die zu einem Freundeskreis gehören, sind gesellschaftlich aktiver, als Mitglieder, die nicht zu einem Freundeskreis gehören.
 - Die FDJ-Mitglieder möchten häufiger gern mit anderen gesellig beisammen sein (am häufigsten die Gruppenleiter) als die Nichtmitglieder. Besonders die FDJ-Funktionäre sind in ihrer Freizeit auch häufiger gesellig beisammen als die Nichtfunktionäre. Die Arbeit im Jugendverband fördert also den Kontakt zu den Kollegen und die soziale Integration insgesamt. Diese Effektivität ist für viele Absolventen ein nicht zu unterschätzendes Motiv für ihre aktive Mitarbeit im Jugendverband.
- Darin unterscheidet sich der Jugendverband von allen anderen gesellschaftlichen Organisationen. Absolventen, die außerhalb der FDJ gesellschaftlich aktiv sind, fühlen sich weniger mit einem Freundeskreis verbunden und sind auch weniger mit ande-

ren gesellig beisammen als Nichtmitglieder der FDJ, die nicht gesellschaftlich aktiv sind.

- Die FDJ-Funktionäre sind häufiger noch ledig bzw. haben später geheiratet als die Absolventen, die nicht Mitglied der FDJ sind. Die verheirateten FDJ-Funktionäre fühlen sich auch nicht stark mit ihrer Familie verbunden, wie die anderen Absolventen. Das gilt besonders für die Funktionäre, die ihre Funktionen gern erfüllen. Allerdings gilt unabhängig von Einstellung und Funktion, Funktionsausübung und FDJ-Mitgliedschaft, daß die gesellschaftlich Aktiveren sich auch stärker mit ihrer Familie verbunden fühlen.
- Gruppenleiter (8 % der Ledigen wurden dabei eliminiert) und Mitglieder übergeordneter Leitungen (6 %) sind häufiger geschieden als die anderen Absolventen (3 %). Ein ähnlicher Zusammenhang ist bei denen, die Funktionen außerhalb des Jugendverbandes ausüben, nicht zu beobachten. Offensichtlich tragen die besseren Kontaktmöglichkeiten im Jugendverband dazu bei, daß vor allem die Funktionäre bei Konflikten mit dem Partner eher neue Beziehungen eingehen als die anderen Absolventen. Der Umfang der gesellschaftlichen Arbeit belastet die Familienbeziehungen dagegen offensichtlich nur in extremen Ausnahmefällen.
- Absolventen, die ihre Funktionen gern ausüben, fühlen sich stärker mit ihren Eltern verbunden als ihre Kollegen. Auch nach dem Studium bildet sich wieder eine Gruppe heraus, die ein deutliches Integrationsdefizit aufzuweisen hat und wenig an das Arbeitskollektiv, evtl. die FDJ-Gruppe, Familie usw. gebunden ist.

4. Wohnung und Finanzen

Die folgende Tabelle informiert zunächst über die Wohnsituation der Funktionäre.

Tab. 4.-1: Eigener Wohnraum (Anzahl der Zimmer)

	0	1	2	3 und mehr
Gruppenleiter	3	25	42	30
Mitglied Übergeordneter Leitung	6	32	43	17
Mitglied Gruppenleitung	6	30	44	20
keine Funktion	5	29	39	27
nicht Mitglied	5	22	39	34

Über den größten Wohnraum für sich und ihre Familie verfügen die Absolventen, die nicht mehr im Jugendverband mitarbeiten. Sie haben auch am häufigsten eine eigene Wohnung (63 %). Das kann nicht mit deren höherem Alter erklärt werden: alle Absolventen begannen ihre Tätigkeit im gleichen Jahr. Relativ gut versorgt sind auch die Gruppenleiter. Dagegen haben die Mitglieder Übergeordneter Leitungen am wenigsten Wohnraum. Nur 54 % von ihnen haben bereits eine eigene Wohnung. Wohnraumprobleme wirken sich auch auf die Arbeit im Jugendverband aus: Je weniger die Funktionäre von Wohnungssorgen belastet werden, desto häufiger führen sie ihre Funktionen gern aus. Von den Funktionären, die zu ihren Aufgaben eine positive Einstellung haben, sind diejenigen am aktivsten, die am wenigsten durch Wohnungsprobleme belastet werden. Ähnliches gilt auch für die gesellschaftliche Aktivität derjenigen, die nicht mehr Mitglied des Jugendverbandes sind. Dagegen haben Wohnungssorgen bei den Funktionären, die zu ihren Aufgaben eine negative Einstellung haben, keinen Einfluß auf die Aktivität.

Insgesamt zeigt sich, daß die großen Wohnungssorgen der Absolventen die politische Arbeit des Jugendverbandes und der anderen gesellschaftlichen Organisationen erheblich erschweren. Ein kompliziertes Bild ergibt sich dagegen bei der Entlohnung. Tabelle 4.-2 informiert zunächst über das Nettoeinkommen.

Tab. 4.-2: Monatliches Nettoeinkommen

Gruppenleiter	725,- Mark
Mitglied übergeordneter Leitung	763,- "
Mitglied Gruppenleitung	743,- "
keine Funktion	723,- "
nicht Mitglied	742,- "

Am zufriedensten mit ihrem Nettoeinkommen sind die Mitglieder übergeordneter Leitungen (48 % mehr oder weniger zufrieden). Am unzufriedensten sind die Absolventen, die nicht mehr Mitglied der FDJ sind (40 % mehr oder weniger zufrieden). Die FDJ-Funktionäre sind relativ lohnzufriedener als die Nichtmitglieder. Dieser Zusammenhang wird durch eine Reihe von Einstellungen vermittelt (vor allem ideologische Einstellungen und Einstellungen zum Betrieb, zum Arbeitskollektiv, zur Tätigkeit).

Lohnzufriedene Funktionäre üben ihre Funktionen wesentlich häufiger gern aus als unzufriedene. Der entsprechende Zusammenhang zwischen Einstellung zur Funktion und Höhe des Nettolohnes ist bedeutend geringer ausgeprägt, d.h. die Einstellung zur Funktion beeinflusst die Einstellung zum Lohn positiv. Das gilt auch für die gesellschaftliche Aktivität allgemein: Aktive sind relativ lohnzufriedener.

Interessante Zusammenhänge ergeben sich bei der Bewertung der Relation Arbeitsleistung - Lohn: Die zu ihrer Funktion negativ Eingestellten fühlen sich wesentlich häufiger überbezahlt (!) als die zu ihrer Funktion positiv Eingestellten. Von den positiv eingestellten Funktionären fühlen sich die aktivsten weniger leistungsgerecht und häufiger unterbezahlt als weniger aktive; von den negativ eingestellten Funktionären fühlen sich die aktivsten dagegen häufiger überbezahlt (!) und entsprechend weniger leistungsgerecht als die nicht aktiven.

Weiterhin zeigt sich, daß gesellschaftlich Aktive, unabhängig von Funktion, Einstellung zur Funktion und FDJ-Mitgliedschaft, weniger Spareinlagen besitzen und relativ stärker von finanziellen Problemen belastet werden als weniger Aktive.

5. Studienleistungen und Urteil über das Studium

Wie die folgende Tabelle zeigt, waren die Funktionäre im Studium etwas leistungstärker als die Absolventen, die keine Funktionen ausüben.

Tab. 5.-1: Studienleistung (SIS 4)

"Zu welchem Drittel Ihrer Seminargruppe gehören Sie hinsichtlich Ihrer Studienleistungen?"

- 1 zum ersten Drittel
- 2 zur ersten Hälfte des mittleren Drittels
- 3 zur zweiten Hälfte des mittleren Drittels
- 4 zum letzten Drittel

	1	3+4
Gruppenleiter	48	26
Mitglied übergeordneter Leitung	40	27
Mitglied Gruppenleitung	40	35
keine FDJ-Funktion	36	29
nicht Mitglied	32	34
sonstige Funktionen	53	24
keine sonstigen Funktionen	32	32

In der Praxis werden - wenn überhaupt - nur die Diplomnoten bei der Auswahl von Funktionären berücksichtigt. Ein Zusammenhang zwischen Studienleistung und Einstellung zur Funktion ist nicht nachweisbar. Nur bei den Funktionären, die ihre Aufgaben ungern erfüllen, beeinflusst die Studienleistung die Aktivität: Absolventen mit guten Noten sind selbstbewußter als ihre Kollegen mit weniger guten Ergebnissen und entziehen sich daher eher Aufgaben, die nicht ihren Interessen entsprechen.

Auch auf die Entwicklung des Urteils über das Studium hat die Funktion Einfluß; sei im folgenden exemplarisch dargestellt:

- Denkschulung, Erziehung zur Selbständigkeit und zum schöpferischen Denken beurteilen die Funktionäre positiver als die Absolventen, die keine Funktionen ausüben. Diese Unterschiede bestanden zu Studienende noch nicht.

- Die Befähigung zum Leiten beurteilen die Absolventen wesentlich kritischer als zu Studienende. In Abhängigkeit von der Einstellung zur Funktion und der Aktivität ist diese Zunahme kritischer Urteile bei den Funktionären etwas geringer ausgeprägt als bei den Nichtfunktionären.
- Bei der Beurteilung der Erziehung zum sozialistischen Klassenstandpunkt heben sich nur die Gruppenleiter von der Gesamtheit ab. Sie urteilen wesentlich kritischer als zu Studienende.

Gleichzeitig entwickeln sich auch die ideologischen Einstellungen eines Teils der Gruppenleiter negativ. Sie projizieren offensichtlich ihre politischen Probleme zum Teil auf das Studium und machen Mängel in der Klassenerziehung für ihre Schwierigkeiten mitverantwortlich. Wie die Analyse der Absolventenbriefe zeigt, richtet sich solche Kritik u.a. gegen folgendes:

- im Studium werde ich zu wenig auf die politischen Probleme der Praxis vorbereitet. Das Bild, das im Studium von der Praxis entwickelt werde, sei zu widerspruchsfrei und damit zu einfach.
- Die Studenten werden zu wenig befähigt, im Betrieb überzeugend zu argumentieren.
- Die Studenten werden zu wenig befähigt, das theoretische Angeeignete auch in der Tätigkeit anzuwenden.

In anderen Bereichen (z.B. Urteil über Praxisverbundenheit, Berufserziehung und Aneignung von Kenntnissen) entwickeln sich die Urteile der Funktionäre nicht anders als die anderer Absolventen.

6. Freizeit

Über den Umfang der gesellschaftlichen Arbeit in der Freizeit wurde im Hauptbericht informiert. Obwohl die Funktionäre mehr Zeit für ihre gesellschaftliche Arbeit benötigen, fühlen sie sich etwas weniger durch einen Mangel an Freizeit belastet, als Nichtfunktionäre, wenn sie ihre Funktion gern erfüllen. Interessant erscheint, daß unabhängig von der Funktion und der Einstellung zu den Aufgaben, die Absolventen umso weniger gesellschaftlich aktiv sind, je mehr Zeit sie für den Weg zur Arbeitsstelle benötigen.

Funktionäre verwenden etwa ebenso viel Zeit für geistig-kulturelle Betätigung wie die anderen Absolventen (Gruppenleiter 7 Std. 10 Minuten, Mitglieder übergeordneter Leitungen 7 Std. 49 Minuten, Gruppenleitungsmitglieder 9 Stunden 35 Minuten, FDJ-Mitglieder ohne Funktion 7 Stunden 52 Minuten, Nichtmitglieder 8 Stunden 9 Minuten pro Woche). Ein Zusammenhang zwischen gesellschaftlicher Aktivität und Zeit für geistig-kulturelle Betätigung besteht innerhalb der Gruppe nur bei den Funktionären: Je aktiver diese sind, desto weniger bleibt ihnen Zeit für geistig-kulturelle Betätigung.

In diesem Zusammenhang sei noch ein etwas anders geartetes Ergebnis mitgeteilt: Funktionäre nehmen pro Woche häufiger Alkohol zu sich als Nichtfunktionäre, und zwar um so öfter, je negativer ihre Einstellung zur Funktion und je aktiver sie sind. Der Zusammenhang zwischen gesellschaftlicher Aktivität und Alkoholkonsum zeigt sich auch bei den Nichtfunktionären, unabhängig davon, ob sie Mitglied der FDJ sind oder nicht.

7. Alter und Geschlecht

Die Zusammenhänge zwischen Alter und FDJ-Aktivität sind verhältnismäßig schwach ausgeprägt.

Tab. 7.-1: Alter

	Durchschnitt in Jahren und Monaten
Gruppenleiter	25 / 7
Mitglied übergeordneter Leitung	25 / 10
Mitglied Gruppenleitung	25 / 7
keine Funktion	25 / 9
nicht Mitglied	26 / 10
sonstige Funktionen	26 / 1
keine sonstigen Funktionen	25 / 7

Die Altersabhängigkeit scheint vorwiegend vermittelt zu sein: An Ältere Absolventen werden im Jugendverband weniger Aufgaben übertragen. Die gesellschaftliche Aktivität hängt darüber hinaus kaum vom Alter ab. Lediglich die Funktionäre, die ihre Aufgaben nur ungern erfüllen, aber aktiv sind, sind überdurchschnittlich jung.

Auch die Einstellung zur Funktion hängt nicht vom Alter ab.

Bezüglich des Geschlechts zeigen sich folgende Abhängigkeiten:

- männliche Absolventen üben häufiger Funktionen im Jugendverband aus als weibliche. Bei Funktionen außerhalb der FDJ gilt das nicht.
- männliche Absolventen sind etwas öfter nicht mehr Mitglied der FDJ als weibliche
- weibliche Funktionäre üben ihre Funktionen häufiger gern aus als männliche
- von denjenigen, die ihre Funktionen gern ausüben, sind Absolventen aktiver als Absolventinnen. Wie schon im Studium zeigt sich wieder, daß bei weiblichen Personen die Einstellungen im Verhältnis zu situativen Bedingungen weniger Einfluß auf das Verhalten haben. Studentinnen und Absolventinnen sind umweltsensibler als Studenten und Absolventen.

- Bei denjenigen, die ihre Funktion ungern ausüben, besteht keine Abhängigkeit der Aktivität vom Geschlecht.